

**ИНФОРМАЦИЯ
ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И СТУДЕНТОВ
О ГАРАНТИЯХ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ИМ В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ О ЗАНЯТОСТИ**

I. Информация о возможностях временного трудоустройства через службу занятости для молодых специалистов и студентов

Государственные казенные учреждения центры занятости населения Курганской области в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» бесплатно предоставляют гражданам, включая молодежь в возрасте до 30 лет, следующие государственные услуги в области содействия занятости населения:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;
- психологическая поддержка безработных граждан;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости безработных граждан.

В целях расширения возможности трудоустройства одной из самых уязвимых на рынке труда категорий граждан «**молодых специалистов**», не имеющих навыков работы и жизненного опыта, реализуется государственная услуга по организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые.

Получателями государственной услуги являются граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа официально признанных безработными органами службы занятости, которые имеют среднее профессиональное образование и ищут работу впервые.

Участникам временного трудоустройства выплачивается не только заработная плата работодателем, но и может оказываться материальная поддержка в период работ со стороны службы занятости в размере не ниже минимальной величины пособия по безработице и не выше двукратной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

Перечень документов, необходимых для получения государственной услуги:

- заявление или согласие с предложением работника центра занятости населения о предоставлении государственной услуги по организации временного трудоустройства.
- паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, - для граждан Российской Федерации;
- документ, удостоверяющий личность иностранного гражданина, лица без гражданства, - для иностранных граждан и лиц без гражданства;

- индивидуальная программа реабилитации инвалида, выдаваемая в установленном порядке и содержащая заключение о рекомендуемом характере и условиях труда - для граждан, относящихся к категории инвалидов;
- документ об образовании.

С целью приобщения к труду, получения профессиональных навыков и адаптации к трудовой деятельности **студентов образовательных учреждений** и учащихся общеобразовательных школ реализуется государственная услуга по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

Получателями государственной услуги являются несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы.

Участникам временного трудоустройства в период работ может оказываться материальная поддержка в период работ со стороны службы занятости.

Перечень документов, необходимых для получения государственной услуги:

- заявление или согласие с предложением работника центра занятости населения о предоставлении государственной услуги по организации временного трудоустройства.
- паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, - для граждан Российской Федерации;
- документ, удостоверяющий личность иностранного гражданина, лица без гражданства, - для иностранных граждан и лиц без гражданства;
- индивидуальная программа реабилитации инвалида, выдаваемая в установленном порядке и содержащая заключение о рекомендуемом характере и условиях труда - для граждан, относящихся к категории инвалидов.

Осуществить самостоятельный подбор работы, получить полную и оперативную информацию о наличии вакантных рабочих мест в Курганской области, в том числе о вариантах трудоустройства молодежи можно узнать в государственных казенных учреждениях центрах занятости населения Курганской области по месту жительства через «Банк вакансий», через официальный Интернет-ресурс Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России» (www.trudvsem.ru) и на официальном сайте Главного управления www.czn.kurganobl.ru (Главная страница, раздел «Вакансии Курганской области»), а также путем непосредственного обращения к работодателям.

II. О трудовых правах молодых специалистов

Одним из важных направлений сегодня должна стать поддержка профессионального становления молодых кадров на начальном этапе трудовой деятельности - по приходу их в организацию после окончания образовательного учреждения профессионального образования.

К сожалению, сегодня трудовое законодательство практически не обязывает работодателей выделять молодых работников, недавно начавших свою трудовую деятельность, в отдельную категорию с тем, чтобы применять к ним специфические меры управления, учитывающие их возрастные особенности и профессиональный уровень.

В ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусматривается невозможность устанавливать испытания для лиц, которые окончили учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования. При этом уточнено, что эти учреждения - лишь те, что имеют государственную аккредитацию, а лица - лишь те, что впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения.

Если условие об испытании будет включено в трудовой договор с выпускником, которому не допускается устанавливать испытание, это условие не будет иметь силы (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Увольнение такого выпускника по результатам испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ) будет незаконным.

Вместе с тем, исходя из содержания абзаца 5 ч. 4 ст. 70 ТК РФ, можно сделать вывод, что испытание при приеме на работу может быть установлено для выпускников:

- окончивших высшие учебные заведения, не имеющие государственной аккредитации;

- устраивающихся на работу не впервые по полученной специальности;

- устраивающихся на работу не по полученной специальности;

- устраивающихся на работу по истечении года со дня окончания обучения.

Нужно отметить, что если при заключении трудового договора в него было включено условие об испытании, то работодателю необходимо помнить, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 ТК РФ). Это означает, что во время испытательного срока молодой специалист обладает теми же правами, что и работники, принятые на такую же должность ранее или принятые без испытания.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит понятия «молодой специалист». Однако данное понятие встречается в различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения с участием молодых специалистов. «Молодой специалист» - гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией» (Извлечение из документа: Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»).

Таким образом, организациям предоставляется практически полная нормотворческая свобода в данном вопросе с учетом отраслевой особенности учреждения.

Для определения статуса «молодого специалиста предприятия» следует регламентировать:

- возрастные ограничения для отнесения работника к категории «молодой специалист». Как правило, в документах упоминается возраст до 30 (35) лет;

- условие о наличии диплома об окончании образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования (имеющего государственную аккредитацию или нет, решать работодателю. В документах организаций чаще используется ссылка на государственную аккредитацию образовательного учреждения);

- другие условия (например, о том, что это работник, впервые поступающий на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, или о том, что это работник, принятый на работу на основе договора о целевой подготовке специалиста, и т.п.).

В рамках описания статуса молодого специалиста могут быть установлены:

- период его действия;

- изменение (неизменность) статуса при переходе из одного структурного подразделения Компании в другое;

- сроки и условия продления статуса;

- условия утраты статуса до истечения срока его действия.

В этой связи могут быть отмечены следующие права молодого специалиста предприятия:

- право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

- право на возмещение ущерба, причиненного здоровью в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей;

- право на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;

- право на отдых, обеспечиваемый установленной предельной продолжительностью рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ,

предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных и других отпусков;

- право на социальное обеспечение в случае нетрудоспособности и в иных установленных законом случаях;

- право на правовую защиту своих трудовых прав.

Круг обязанностей молодого специалиста определяется на основе Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, должностных инструкций и положений о структурных подразделениях организации, а также других инструкций и положений.

Среди основных принципов, которыми должны руководствоваться молодые специалисты предприятия в своей трудовой деятельности, можно отметить:

- приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;

- ответственное выполнение поставленных производственных задач, соблюдение производственной и трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;

- стремление овладеть смежными профессиями для обеспечения оптимальной организации трудового и производственного процессов;

- проявление инициативы в поиске новых технических и организационных решений, направленных на повышение эффективности работы организации;

- уважительное отношение к традициям и истории организации, страны; участие в развитии корпоративной культуры, умение взаимодействовать с другими работниками и руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

Организация, принимая на работу молодого специалиста, принимает на себя следующие обязательства:

- предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательном учреждении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

- создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов;

- планировать деловую карьеру молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств; ежегодно рассматривать и планировать должностные перемещения молодого специалиста с учетом характеристик наставника, профессиональной компетентности, результатов тестирования;

- направлять молодого специалиста на обучение с целью углубления знаний с учетом его профессионального уровня и компетенции;

- создавать условия, способствующие вовлечению молодых специалистов в развитие корпоративной культуры;

- создавать условия для ведения здорового образа жизни;

- обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

Для реализации кадровой политики, направленной на привлечение в отрасль выпускников профессиональных образовательных организаций, рекомендуется установить порядок материального стимулирования молодых специалистов в локальном акте организации (например: в Положении о статусе молодого специалиста, Положении о материальном стимулировании работников, коллективном договоре, других локальных актах).

Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативно-правовыми и локальными актами, отраслевым соглашением, коллективным договором.

III. О трудовых правах студентов

Законодателем предоставлена возможность заключения срочного трудового договора со студентом, которая основана на согласии сторон.

По соглашению сторон может быть заключен срочный трудовой договор с лицами, получающими образование по очной форме обучения (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Понуждение студента к заключению срочного трудового договора не допускается.

Временный характер работы, а также трудовая функция работника и ее содержание должны также быть четко определены в тексте срочного трудового договора в силу правовой природы такого соглашения. Такая позиция подтверждается п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Рекомендация такова: решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Однако это же Постановление ограничивает заключение множественных срочных трудовых договоров с работником на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции. Такие действия могут быть оценены как заключение трудового договора на неопределенный срок.

В отношении студентов либо работников, направленных на обучение, законодатель ввел и такой инструментарий, как заключение ученического договора. Данный вид взаимоотношений становится все более популярным, поскольку работодатель явно заинтересован в сотрудничестве с квалифицированными кадрами, а выпускники - в наличии работы после окончания учебного заведения.

В соответствии со ст. 198 ТК РФ работодатель-организация имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Соответственно, предмет ученического договора - обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения и корреспондирующая обязанность работника пройти такое обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать у работодателя по трудовому договору в течение срока, установленного в ученическом договоре (ст. 199 ТК РФ). Другая особенность такого договора - необходимость его «прикрепления» к трудовому договору:

- в отношении лица, ищущего работу, необходимо заключение трудового договора после прохождения ученичества (ч. 1 ст. 199 ТК РФ);
- в отношении работника организации ученический договор является дополнительным к трудовому договору (ч. 2 ст. 198 ТК РФ).

Законодателем соответственно установлены две категории лиц, с которыми может быть заключен такого рода договор. Это будущий работник либо работник организации, с которым уже заключен трудовой договор.

Трудовым кодексом закреплены требования к содержанию ученического договора: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества, а также иные условия, которые стороны могут оговорить в таком

договоре (ст. 199 ТК РФ). Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения определенной квалификации.

Основная особенность трудовых отношений со студентами для работодателя - определенный набор льгот, гарантий и компенсаций, который должен быть предоставлен в обязательном порядке.

Важно отметить, что в соответствии со ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Однако работнику, получающему образование соответствующего уровня не впервые, гарантии и компенсации не предоставляются, если стороны не оговорили их предоставление в соответствующих соглашениях (в трудовом договоре, в коллективном договоре). Такая же позиция подтверждена Определением Конституционного Суда РФ от 08.04.2004 N 167-О: устанавливающая соответствующее условие норма ТК РФ не препятствует решению вопроса о гарантиях и компенсациях работникам, получающим второе высшее образование, в рамках коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования и не исключает обязанности работодателя предоставлять таким работникам льготы в связи с обучением, если это предусмотрено коллективным договором либо соглашением между работником и работодателем.

Гарантии и компенсации, предоставляемые работодателем работникам, дифференцируются в зависимости от уровня образования (высшего, среднего профессионального) и вида (очного, заочного) и заключаются в предоставлении учебного отпуска с сохранением заработной платы либо без сохранения таковой. Еще один вид преференций, которые работодатель может предоставить студенту, - сокращенное рабочее время в случаях и при условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

IV. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Гарантии и компенсации работникам, получающим высшее профессиональное образование впервые

Работникам, совмещающим работу с обучением в вузах, и работникам, поступающим в эти образовательные учреждения, предоставляются следующие гарантии и компенсации, если работники получают высшее профессиональное образование впервые (ст. ст. 173, 177 ТК РФ):

1. Дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы

Работникам, успешно обучающимся на заочной и очно-заочной формах обучения в вузах, имеющих государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы по месту работы (ч. 1 ст. 173 ТК РФ):

а) для прохождения промежуточной аттестации:

- на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней;

- на втором курсе - 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ в сокращенные сроки);

- на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;

б) для прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом образовательной программы.

Примечание. Возможно присоединение дополнительных учебных отпусков к ежегодным отпускам (ч. 2 ст. 177 ТК РФ).

2. Отпуск без сохранения заработной платы

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 173 ТК РФ):

- а) работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- б) работникам - слушателям подготовительных отделений вузов для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- в) работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, в случаях:
 - прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней;
 - подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
 - сдачи итоговых государственных экзаменов - месяц.

3. Оплата проезда

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения вуза и обратно (ч. 3 ст. 173 ТК РФ).

4. Сокращенное рабочее время

По желанию работников, осваивающих имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, на период 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается рабочая неделя, сокращенная на семь часов (ч. 4 ст. 173 ТК РФ).

Рабочее время сокращается по соглашению сторон трудового договора путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ч. 5 ст. 173 ТК РФ).

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда (ч. 4 ст. 173 ТК РФ).

Примечание. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным работодателем получать образование в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 ТК РФ).

Обратите внимание!

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух вузах, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением только в одном из этих вузов по выбору работника (ч. 3 ст. 177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, получающим второе высшее образование или обучающимся в вузах, не имеющих государственной аккредитации

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (ч. 6 ст. 173 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить указанные выше гарантии и компенсации работникам, получающим второе высшее образование, если это предусмотрено коллективным договором либо соглашением между работником и работодателем (Определение Конституционного Суда РФ от 08.04.2004 N 167-О).

Гарантии работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования

Статьей 174 ТК РФ установлено, что работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.